

Mạnh dạn sử dụng, đề bạt cán bộ

Nguyễn Khai

Do yêu cầu phát triển của cách mạng và sự trưởng thành của cán bộ, mấy năm gần đây chúng ta đã đề bạt rất nhiều cán bộ ở các ngành, các cấp, các tổ chức của Đảng và Nhà nước. Trong quá trình tiến hành công tác này, căn bản có nhiều thuận lợi, tuy nhiên vẫn còn những khó khăn, trở ngại về nhận thức tư tưởng cũng như về tổ chức. Hiện nay tình hình và nhiệm vụ mới đề ra các yêu cầu rất lớn về cán bộ. Trong công tác cán bộ có nhiều vấn đề khẩn trương phải giải quyết về đào tạo, bồi dưỡng, cũng như sử dụng và đề bạt cán bộ. Do đó, cần phải có những nhận thức đúng đắn và những biện pháp tích cực thì mới làm tốt được các mặt công tác đó, nhất là yêu cầu về đề bạt cán bộ hiện nay.

I. Mạnh dạn đề bạt cán bộ đáp ứng kịp thời yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới.

Hiện nay chúng ta đang đứng trước tình hình và nhiệm vụ mới: Cả nước có chiến tranh, toàn Đảng, toàn dân đang anh dũng đứng lên quyết tâm chống Mỹ cứu nước, bảo vệ miền Bắc, vừa chiến đấu, vừa sản xuất, xây dựng miền Bắc và ủng hộ miền Nam, quyết tâm đánh thắng giặc Mỹ xâm lược. Do tình hình phát triển, rất nhiều nhiệm vụ công tác mới, phức tạp đề ra phải giải quyết. Yêu cầu cán bộ cả về khối lượng và chất lượng đề ra rất lớn và khẩn trương. Trước mắt hiện nay và trong những năm tới, chúng ta cần phải có hàng chục vạn cán bộ các loại đề cung cấp cho các ngành hoạt động ở Trung ương và các địa phương.



Để đáp ứng kịp thời và phù hợp với yêu cầu thời chiến, có một số tổ chức cần thiết phải mở rộng hoặc lập thêm, một số tổ chức khác phải được kiện toàn và tinh giản, một số đầu mới cần phải thu hẹp một cách hợp lý hơn. Do đó, cần phải có một lực lượng cán bộ vừa đủ đáp ứng kịp thời cho tiền tuyến; cần có một đội ngũ cán bộ phụ trách vừa vững vàng, kiên định, đồng thời có sức khỏe, trẻ, để chịu đựng và xông pha trong điều kiện chiến tranh ác liệt và kéo dài.

Đáp ứng yêu cầu trên, chúng ta phải ra sức đẩy mạnh và làm tốt hơn nữa việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một khâu cơ bản trong công tác cán bộ, đồng thời phải mạnh dạn sử dụng, đề bạt những cán bộ có đức, tài vào các cương vị phụ trách, thay thế những đồng chí được điều động đi làm nhiệm vụ khác, kiện toàn các tổ chức đang còn yếu, hoặc bố trí vào các tổ chức mới được lập ra.

Để có cơ sở nhận thức đúng đắn, đặt làm tốt việc sử dụng, đề bạt cán bộ theo phương hướng, chính sách của Đảng, chúng ta cần đánh giá đúng đội ngũ cán bộ.

Nhận thức khá phổ biến hiện nay là nhiều cấp ủy, nhiều cán bộ phụ trách các ngành và cơ quan tổ chức thường cho rằng trình độ cán bộ hiện có còn non yếu, chưa đảm đương nổi việc nhiệm vụ. Vì vậy đã rút rè, không mạnh dạn đề bạt những cán bộ đã trưởng thành trong phong trào có thể xứng đáng đảm đương nhiệm vụ khi Đảng giao phó, có khuynh hướng muốn yêu cầu tăng cường cán bộ từ trên về hoặc bổ sung ở nơi khác đến.

Thật ra, đội ngũ cán bộ ta về từng loại, từng đồng chí có mặt còn yếu, nhưng nhìn chung thì không phải yếu và thiếu đến nỗi khó khăn, bế tắc trong việc đề bạt. Cần khẳng định rằng nguồn cán bộ đề bạt khá dồi dào. Chỉ cần



đánh giá đúng đội ngũ cán bộ nói chung và riêng từng loại, thấy rõ mặt nào mạnh hoặc còn yếu để có kế hoạch bồi dưỡng, sử dụng và đề bạt theo kịp yêu cầu.

Cán bộ ta trưởng thành, được rèn luyện và thử thách nhiều. Điều quý nhất và thật đáng tự hào, là cán bộ ta đã được đào luyện từ trong lò lửa, đấu tranh cách mạng đầy thử thách gay go của cả quá trình lịch sử đấu tranh lâu dài của Đảng. Trong các bước ngoặt lịch sử, nói chung cán bộ ta tỏ ra vững vàng, kiên định, quyết tâm hoàn thành nhiệm vụ của Đảng giao cho. Lò lửa đấu tranh cách mạng là nơi rèn luyện cán bộ, đồng thời cũng là nguồn cung cấp cán bộ dồi dào, phong phú.

Hiện nay 64% tổng số cán bộ đã trải qua đấu tranh trong thời kỳ bí mật và kháng chiến; riêng cán bộ lãnh đạo và chỉ đạo các cấp tỷ lệ gần 90%. Như vậy là tuyệt đại bộ phận cán bộ phụ trách ở các ngành, các cấp từ trung ương đến huyện và đại bộ phận ở cơ sở đều đã trải qua trên 10, 15 năm rèn luyện, thử thách trong hai cuộc cách mạng, chất lượng và trình độ chính trị của họ khá vững vàng.

Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thì phần lớn cán bộ đã đi sâu vào nghề nghiệp trên dưới 10 năm nay, hoặc ít cũng là 5, 7 năm. Trong thực tiễn công tác và sản xuất, qua học tập chuyên môn, kỹ thuật họ đã tiến bộ và trưởng thành dần. Nhìn chung, trình độ lãnh đạo, tổ chức, quản lý kinh tế, quản lý kỹ thuật của cán bộ từng bước đã được nâng cao.

Về trình độ văn hóa, theo số liệu thống kê năm 1964, trên 50% cán bộ (từ cán sự 1 trở lên) có trình độ cấp III và đại học.

Qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị, qua các mặt công tác thì càng thấy rõ: mặc dù so với trước đây 5, 7 năm, nhiệm vụ của bất cứ ngành

hoặc tổ chức nào hiện nay cũng đều to lớn và phức tạp hơn nhiều, song nói chung cán bộ ta đều hoàn thành được. Nhiều cán bộ, trong đó có cả những cán bộ mới trẻ đã hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ công tác, sản xuất, chiến đấu hoặc phục vụ chiến đấu.

So với năm 1960, hiện nay số cán bộ kỹ thuật bậc đại học của ta tăng gấp 3, 7 lần; số cán bộ kỹ thuật chuyên nghiệp trung cấp đã tăng gấp 4 lần. Một số đã đi vào thực tiễn sản xuất và nghiên cứu khoa học từ 5, 7 năm nay, có những cống hiến tốt và tỏ ra có nhiều triển vọng.

Hiện nay, trong tình hình và nhiệm vụ cách mạng mới của cả nước, trên các mặt trận sản xuất công nghiệp, nông nghiệp, giao thông vận tải cũng như chiến đấu và phục vụ chiến đấu chống đế quốc Mỹ, trong các phong trào “ba sẵn sàng”, “ba đảm đang”, “ba quyết tâm”, trong cuộc vận động xây dựng chi bộ và đảng bộ cơ sở “bốn tốt” v.v..., hàng vạn đảng viên, cán bộ và hàng triệu quần chúng đang ngày đêm thi đua học lập thành tích mới. Biết bao người xuất sắc và những nhân tài mới nảy nở, đầy nhiệt tình và nghị lực, có nhiều triển vọng, có sức vươn lên mạnh mẽ, nếu như chúng ta biết phát hiện, bồi dưỡng và kịp thời cất nhắc.

Rõ ràng, đội ngũ cán bộ của ta lớn mạnh, trưởng thành và vững vàng, dày dạn, là cơ sở rất thuận lợi cho việc sử dụng, đề bạt hàng loạt cán bộ đáp ứng các yêu cầu mới.

Những đồng chí nghĩ hoặc cảm thấy nguồn đề bạt cán bộ của ta thiếu hoặc cạn chính là vì không đánh giá đúng và toàn diện sự nhược điểm và thiếu sót, mà không thấy hết ưu điểm lớn và căn bản của họ. Do đánh giá một cách phiến diện, câu toàn, nên



thường nảy sinh tư tưởng, hẹp hòi, bảo thủ, chịu bó tay trước yêu cầu ngày càng to lớn của cách mạng.

Nhược điểm của đội ngũ cán bộ ta cũng có nhiều, nhưng khó tránh khỏi. Vì rằng, từ một nước nông nghiệp lạc hậu, tiến thẳng lên chủ nghĩa xã hội, cán bộ ta vốn chưa làm qua, nên hiểu biết ít về công nghiệp, về tổ chức, quản lý kinh tế, quản lý kỹ thuật. Cần phải có thời gian mới khắc phục hết nhược điểm này. Nhận rõ như vậy, những năm gần đây, chúng ta đã có nhiều biện pháp tích cực nhằm bồi dưỡng có hệ thống hoặc theo yêu cầu trước mắt về nghiệp vụ, quản lý kinh tế, kỹ thuật cho cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo về chuyên môn, nghiệp vụ. Nhờ đó, hiệu quả công tác đã được nâng lên rõ rệt.

Nhìn chung tác phong công tác của cán bộ có nhiều mặt tốt, tuy nhiên, còn nhiều đồng chí mắc bệnh quan liêu, mệnh lệnh, độc đoán; đó là những tàn dư của xã hội cũ ảnh hưởng vào trong xã hội ta. Trong quá trình rèn luyện, những nhược điểm và thiếu sót này sẽ được khắc phục dần.

Nhận rõ những nhược điểm và tồn tại trên đây để chúng ta có quyết tâm và phương hướng khắc phục, đồng thời bồi dưỡng và phát huy những ưu điểm cơ bản, làm cho đội ngũ cán bộ của chúng ta ngày càng trưởng thành và vững mạnh, đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu của nhiệm vụ chính trị.

II. Kiên quyết khắc phục tư tưởng bảo thủ hẹp hòi, cầu toàn, phiến diện, quán triệt và vận dụng hơn nữa phương hướng, chính sách sử dụng đề bạt cán bộ của Đảng,

Mấy năm qua, trong công tác sử dụng, đề bạt cán bộ, chúng ta có nhiều cố gắng và tiến bộ. Từ sau đại hội toàn quốc lần thứ ba, trong thời gian thực hiện kế hoạch 5 năm lần thứ nhất và trong cuộc chiến đấu ác liệt chống



Mỹ cứu nước hiện nay, các mặt công tác phát triển rất nhanh, yêu cầu về cán bộ rất lớn, song căn bản chúng ta đã thỏa mãn được, bảo đảm cung cấp về số lượng và một phần về chất lượng cán bộ cho các bộ máy tổ chức của Đảng và Nhà nước và đoàn thể quần chúng.

Trong công tác đề bạt, chúng ta đã chú trọng tăng cường cán bộ lãnh đạo ở các cơ sở sản xuất quan trọng, các địa phương (tỉnh, thành, huyện) đồng thời chú ý những cơ quan mới thành lập, hoặc cần phải tăng cường ở trung ương và địa phương.

Việc sử dụng và đề bạt cán bộ đã mạnh dạn hơn trước tuy mới chỉ là bước đầu mà chưa đều khắp. Cán bộ kỹ thuật, cán bộ trẻ có đủ tiêu chuẩn đã bắt đầu được chú ý cất nhắc đưa vào giữ các chức vụ lãnh đạo và chuyên môn. Ở các xí nghiệp và các cơ sở sản xuất công nghiệp khác, việc đề bạt những công nhân ưu tú, trực tiếp tham gia sản xuất đã được coi trọng hơn trước. Phần lớn cán bộ đề bạt thời gian qua là được lựa chọn từ trong ngành, tại chỗ và từ dưới cất nhắc lên.

Tuy nhiên, nói chung việc đề bạt cán bộ vẫn chưa thật mạnh dạn đúng mức và còn thiếu toàn diện, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về kiện toàn tổ chức, chưa tương xứng với nguồn cán bộ khá dồi dào, còn nhiều hiện tượng bảo thủ, hẹp hòi, cầu toàn và phiến diện. Hiện nay vẫn còn nhiều tổ chức bộ máy ở các cấp các ngành chưa có đủ cán bộ phụ trách, trong khi đó còn khá nhiều cán bộ có năng lực đáng tin cậy chưa được xem xét cất nhắc.

Về vấn đề sử dụng và đề bạt cán bộ, đại hội toàn quốc lần thứ ba đã khẳng định: “ Một số không ít cán bộ và tổ chức của Đảng chưa thật mạnh dạn đề bạt cán bộ... chỉ có mạnh dạn giao trách nhiệm cho họ, tích cực bồi dưỡng và đề bạt họ lên những cương vị xứng đáng thì công việc của Đảng

mới có thể hoàn thành tốt”. “ Phải chú ý hơn nữa cán bộ trẻ, cán bộ dân tộc, cán bộ phụ nữ”.

Thực hiện nghị quyết đại hội, hội nghị tổ chức toàn quốc lần thứ 5 đã kiểm điểm, vạch ra phương hướng khắc phục tư tưởng trì trệ, bảo thủ hữu khuynh trong công tác tổ chức nói chung, cũng như trong công tác cán bộ. Vấn đề đề bạt cán bộ, hội nghị nhấn mạnh một lần nữa là phải mạnh dạn, phải chống hẹp hòi, bảo thủ, cầu toàn và phiến diện; chú trọng hơn nữa việc đề bạt cán bộ công nhân, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người.

Phấn đấu theo tinh thần và phương hướng trên, mấy năm qua và hiện nay, trong công tác đề bạt cán bộ, chúng ta thường phải giải quyết mối quan hệ giữa yêu cầu xây dựng tổ chức, kiện toàn bộ máy và khả năng đề bạt cán bộ để xem xét việc cấu tạo bộ máy và lựa chọn cán bộ. Trong khi giải quyết mối quan hệ này thường có mấy khuynh hướng không đúng: do không thấy hết yêu cầu về tổ chức đòi hỏi phải phát triển và kiện toàn bộ máy, nên ngần ngại, lo cán bộ còn non yếu, so sánh máy móc người đảm nhiệm ucx với người mới sẽ được đề bạt, nên không mạnh dạn cất nhắc cán số cán bộ xứng đáng, hoặc vì so sánh tương quan, sợ “ móc xích”, mà không dám đề bạt, dùng đề bạt để đối phó và giải quyết tư tưởng. Chung quy lại đề do không xác định và nhận thức rõ yêu cầu kiện toàn bộ máy tổ chức, không nắm vững đội ngũ cán bộ, lấy đó làm căn cứ xem xét, lựa chọn và đề bạt.

Tổ chức phải phục vụ nhiệm vụ chính trị và phát hiện theo yêu cầu của nhiệm vụ chính trị. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chính trị, các công tác cách mạng phát triển ngày càng to lớn, phức tạp, đòi hỏi các tổ chức phải phát triển và kiện toàn cho phù hợp (nhưng phải hết sức tránh

khuyh hướng chuộng quy mô to, thích hình thức, và phải luôn luôn chú ý xây dựng tổ chức gọn nhẹ, chú trọng chất lượng). Sau khi đã nghiên cứu, xem xét kỹ càng yêu cầu cần thiết xây dựng tổ chức, kiện toàn bộ máy, đồng thời xét thấy có khả năng về cán bộ đưa lên phụ trách, đáp ứng được yêu cầu của nhiệm vụ thì phải kiên quyết bố trí và đề bạt.

Khi xét đề bạt cán bộ, không thể vì sợ non yếu một chút mà không mạnh dạn đưa lên, để cho bộ máy tổ chức xộc xệch lâyu ngày, ảnh hưởng đến công tác. Càng không thể vì so sánh tương quan, sợ “cần” người này, “móc xích” người khác, mà gạt bỏ yêu cầu công tác, yêu cầu kiện toàn tổ chức. Mỗi khi đề bạt một số cán bộ còn non yếu về một số mặt nào đó, thì về căn bản phải xem khả năng đức, tài của người đó có thể bảo đảm được tương đối nhiệm vụ sẽ giao cho hay không. Đối với những cán bộ sẽ đưa lên giữ những cương vị chủ chốt ở các cấp các ngành, thì càng phải kiên quyết đảm bảo về chất lượng. Trong trường hợp, ở một đơn vị cụ thể nào đó, khi xét chưa có cán bộ đủ tiêu chuẩn, thì không vì chạy theo yêu cầu của công tác và tổ chức bộ máy mà đề bạt gượng ép, không đảm bảo chất lượng. Ngược lại, cũng không thể tùy tiện đề bạt khi công tác và tổ chức không cần phải có thêm người. Quyết không thể chạy theo tư tưởng cá nhân chủ nghĩa của bất cứ một cán bộ nào.

Về mặt xem xét, đánh giá cán bộ, nhiều đồng chí chúng ta thường có tư tưởng *cầu toàn*, đòi hỏi cán bộ phải có đức, tài một cách trọn vẹn; không bằng lòng khi thấy họ còn có những thiếu sót về mặt nào đó; hoặc không thấy rõ khả năng phát triển của cán bộ trong nhiệm vụ mới, mà chỉ nhìn vào những biểu hiện đã qua, chê trách mặt này mặt khác, ngần ngại không dám giao việc và cất nhắc. Chúng ta xem xét cán bộ phải kỹ càng, cân nhắc thận trọng, song không vì thế mà *rụt rè, bảo thủ*. Công tác đã yêu cầu, tổ chức đã

đòi hỏi thì phải lựa chọn trong đội ngũ những người khá nhất mà giao việc, giao chức. Mặt khác, cần nhận rõ là mạnh dạn sử dụng sử dụng, đề bạt, về phương diện nào đó cũng có tác dụng quan trọng đến công tác bồi dưỡng, đào tạo cán bộ. Vì rằng, khi được giao việc phù hợp, cán bộ sẽ đem hết tài năng hoàn thành nhiệm vụ và ra sức học tập, tiến lên không ngừng, theo đòi hỏi của công tác. Kinh nghiệm cho thấy càng rụt rè, không mạnh dạn giao việc cho cán bộ thì cán bộ sẽ càng thiếu.

Nói chung khi giao công tác cho cán bộ, thì đòi hỏi người cán bộ phải đảm đương được nhiệm vụ. Nhưng có kinh nghiệm tốt là nhiều trường hợp giao công tác quá sức hiện có một chút, đòi hỏi người cán bộ phải luôn luôn nêu cao ý chí phấn đấu, phải có gắng vươn lên, do đó sẽ tiến bộ không ngừng. Cách đó cũng có tác dụng góp phần nhanh chóng đào tạo được những cán bộ xuất sắc có năng lực.

Đề bạt cũng như sử dụng cán bộ, không nên sợ cán bộ là hỏng việc. Điều quan trọng là biết rõ được ưu điểm và nhược điểm của họ, sử dụng hợp lý đúng chỗ. Thấy cán bộ còn yếu mặt này, mặt khác thì lãnh đạo phải tích cực bồi dưỡng, tạo điều kiện cho cán bộ vươn lên.

Để làm tốt công tác đề bạt cán bộ, chúng ta còn phải khắc phục những lệch lạc trong việc *vận dụng tiêu chuẩn* khi xem xét, đánh giá cán bộ. Đức, tài là sự khái quát chung về lập trường tư tưởng và trình độ công tác, năng lực và đạo đức, chính trị và nghiệp vụ của một cán bộ. Khi đánh giá đức, tài của một cán bộ, cần phải xem xét toàn diện các mặt trên, nhìn cả hiện tại và quá khứ, ưu điểm và khuyết điểm, khả năng vươn lên, sai lầm cũ và tiến bộ mới, v.v... Xem xét quá khứ và sai lầm của chủ yếu là để đánh giá quá trình và khả năng rèn luyện, cải tạo của người cán bộ, nhằm phục vụ cho việc

đánh giá hiện tại được toàn diện và chính xác, để sử dụng và đề bạt cán bộ cho đúng phương hướng và chính sách của Đảng.

Bên cạnh cách đánh giá toàn diện, đúng đắn, nhiều đồng chí thường chỉ đơn giản nhìn vào quá trình công tác, cấp bậc cũ, hoặc bậc lương để kết luận về trình độ, năng lực cán bộ. Từ cách nhìn đánh giá không đúng này, đi đến hẹp hòi, không kịp thời cất nhắc, sử dụng đúng mức những cán bộ xứng đáng, có nhiều triển vọng.

Quá trình công tác, cấp bậc cũ và bậc lương là một căn cứ quan trọng để nhận xét, đánh giá cán bộ. Song nó không phải là căn cứ duy nhất, cũng không phải là điều kiện quyết định.. Chỉ có phân tích đầy đủ các mặt, quan trọng nhất là xem trong nhiệm vụ công tác hiện nay, đức độ và tài năng của người cán bộ đã biểu hiện như thế nào, và khả năng vươn lên của họ trong nhiệm vụ mới, thì mới đánh giá và sử dụng cán bộ một cách đúng đắn.

Đức, tài là tiêu chuẩn chung. Khi vận dụng tiêu chuẩn này để nhận xét, đánh giá và đề bạt một cán bộ, cần phải gắn với điều kiện cụ thể và yêu cầu công tác của từng ngành, từng loại công tác, từng loại cán bộ và tình hình đội ngũ cán bộ ở nơi đó. Tuyệt đối không nên cào bằng, hoặc máy móc, cứng nhắc, đem điều kiện vận dụng, tiêu chuẩn ở nơi này, hoặc loại cán bộ này, chụp cho nơi khác hoặc loại cán bộ khác.

Vì nhiều đồng chí chúng ta không nhận rõ và thấu triệt quan điểm này, nên khi đề bạt cán bộ, nhất là cán bộ kỹ thuật, cán bộ phụ nữ, cán bộ dân tộc, đã gặp khó khăn, khó nhất trí.

Đối với cán bộ khoa học, kỹ thuật, có khuynh hướng đòi hỏi họ về lập trường, tư tưởng, đạo đức, tác phong, trình độ tổ chức và lãnh đạo chung... phải có đủ như một cán bộ chính trị. Với cán bộ phụ nữ thì yêu cầu chị em



về khả năng xúc tác, hoạt động, tài tổ chức, lãnh đạo chung... cũng phải như nam giới. Cán bộ dân tộc phải nhanh nhẹn, tháo vát, tổng hợp, viết, nói được như cán bộ Kinh. Đó là những khunh hướng khát khe, hẹp hòi, không thực tế, gây trở ngại lớn cho việc thực hiện phương hướng đề bạt cán bộ của Đảng.

Khi vận dụng tiêu chuẩn đề bạt cán bộ khoa học, kỹ thuật, thì điều kiện quan trọng và chủ yếu phải xem xét kỹ là sự trung thành của họ đối với Đảng và cách mạng, thể hiện trong thái độ, lòng tin và hành động của họ đối với đường lối, chính sách của Đảng, nhất là đường lối phát triển khoa học, kỹ thuật, đem thực hiện ở trong ngành; trình độ và năng lực tổ chức, quản lý công tác khoa học, kỹ thuật, trong phạm vi cương vị của họ phải phụ trách. Ngoài ra, tùy tình hình cụ thể về cán bộ và yêu cầu công tác của từng ngành, có thể châm chước đối với một số thiếu sót không quan trọng về tác phong công tác, thái độ trong khi liên hệ với quần chúng, một số biểu hiện không phải chủ yếu về lập trường, tư tưởng; và không nên đòi hỏi cán bộ khoa học, kỹ thuật, về trình độ tổ chức và lãnh đạo chung phải được như một cán bộ chính trị ở chức vụ tương đương. Nhưng đồng thời phải chống thiên hướng phiến diện chỉ nhấn mạnh năng lực về nghiệp vụ, kỹ thuật, xem nhẹ phẩm chất chính trị, lập trường tư tưởng của cán bộ khoa học, kỹ thuật.

Đối với cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người, cần phải thấy hết những ưu điểm, khả năng, tác dụng và đặc điểm riêng của họ, thì mới có thể vận dụng đúng đắn tiêu chuẩn đề bạt cán bộ của Đảng. Những đồng chí có tư tưởng hẹp hòi đối với cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người đã không nhận rõ những đặc điểm riêng của họ, lấy điều kiện xem xét cán bộ nam giới, cán bộ kinh, máy móc vận dụng vào các loại cán bộ này. Cần phải kiên quyết khắc phục khuynh hướng máy móc, cào bằng đó trong việc xét tài



năng của cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người. Khi xét đề bạt cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người, trước hết cần lưu ý bố trí vào những ngành, nghề phù hợp với tình độ, với đặc điểm và sở trường của họ, đó là điều kiện tốt nhất để họ có thể phát huy được tài năng; đồng thời, yêu cầu về hoàn thành nhiệm vụ được giao đối với họ lúc đầu cũng nên đặt ở mức độ tương đối. Cần nhận rõ ràng, ngoài năng lực lãnh đạo và tổ chức thực hiện đường lối, chính sách chung mà họ phải có, cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người còn có ưu điểm nổi bật khác về mặt tài năng. Đó là mối liên hệ mật thiết sẵn có giữa họ với quần chúng phụ nữ và quần chúng dân tộc ít người, nhờ đó mà họ có khả năng đoàn kết, động viên và tổ chức các tầng lớp quần chúng ấy thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước.

Vừa qua, các tỉnh ủy Hưng - yên và Hòa - bình đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo, bồi dưỡng và mạnh dạn đề bạt hàng loạt các loại cán bộ này vào các cấp lãnh đạo của Đảng và chính quyền. Ở Hưng - yên, qua các phong trào thi đua sản xuất và sẵn sàng chiến đấu, tỉnh ủy đã kịp thời chỉ đạo phát hiện nhiều chiến sĩ và cán bộ phụ nữ trưởng thành và nổi lên, kiên trì tiến hành việc bồi dưỡng, dìu dắt và lần lượt đề bạt số chị em đó vào trong các cấp lãnh đạo Đảng từ cơ sở đến huyện và các cơ quan chính quyền cấp xã, cấp huyện. Tỉnh ủy Hòa - bình đã chú trọng tuyển lựa những thành niên, xã viên tiên tiến và đảng viên “bốn tốt”, tổ chức trường thanh niên xã hội chủ nghĩa, vừa tổ chức cho họ lao động sản xuất, vừa bồi dưỡng về văn hóa và kỹ thuật, sau đó tung về cơ sở công tác. Bằng cách đó, trong mấy năm qua, Hòa - bình đã đào tạo được nhiều cốt cán lãnh đạo tốt của các dân tộc ít người ở cơ sở và một số ở cấp huyện. Đó là những kinh nghiệm rất tốt, sắp tới cần được phát huy.



Trong khi nhấn mạnh phải vận dụng đúng đắn tiêu chuẩn đề bạt cán bộ thích hợp với cán bộ phụ nữ, cán bộ dân tộc ít người, chúng ta cũng đồng thời phản đối khuynh hướng muốn hạ thấp tiêu chuẩn đối với các cán bộ này. Vì làm như vậy không những không bảo đảm cho cán bộ hoàn thành nhiệm vụ công tác, mà còn gây khó khăn cho cán bộ và ảnh hưởng không lợi đến đoàn kết chung.

Để cho cán bộ phụ nữ và cán bộ dân tộc ít người có thể phát huy khả năng, tác dụng của họ, thì sau khi đề bạt, còn phải biết sử dụng, phải kiên trì bồi dưỡng và giúp họ khắc phục nhược điểm, nâng cao trình độ và năng lực lãnh đạo. Đối với cán bộ phụ nữ, phải chú ý giúp đỡ giải quyết những khó khăn về sinh hoạt gia đình, con cái, v.v...

Trong khi thực hiện phương hướng đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên, cần phải làm cho mọi người có nhận thức toàn diện, đúng đắn, tạo điều kiện phát triển những lực lượng mới đang có sức vươn lên, chống tư tưởng hẹp hòi bảo thủ.

Trong khi thực hiện phương hướng đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên, cần phải làm cho mọi người có nhận thức toàn diện, đúng đắn, tạo điều kiện phát triển những lực lượng mới đang có sức vươn lên, chống tư tưởng hẹp hòi bảo thủ.

Chính sách cán bộ của Đảng là kết hợp hai lực lượng cán bộ cũ và cán bộ mới, cán bộ trẻ, lấy cán bộ cũ làm nòng cốt. Cán bộ cũ có vị trí và tác dụng lớn trong sự nghiệp của Đảng. Các đồng chí là vốn rất quý của Đảng. Có các đồng chí thì mới có sự nghiệp ngày nay. Có cán bộ cũ thì mới tạo ra được đội ngũ đông đảo cán bộ mới, cán bộ trẻ. Nhiều đồng chí cũ tuy tuổi đã cao, những vẫn còn dồi dào sức chiến đấu, có nhiều khả năng vươn lên,



đóng góp ngày càng lớn cho sự nghiệp của Đảng. Đảng ta phải hết sức chú trọng chăm lo bồi dưỡng, cất nhắc, nhằm phát huy tác dụng to lớn của các cán bộ cũ. Phải chú ý đưa các đồng chí cũ có nhiều khả năng và xứng đáng vào giữ các chức vụ chủ chốt trong các tổ chức của Đảng và Nhà nước. Còn đối với những đồng chí yếu đau hoặc bị hạn chế vì sức khỏe, tuổi tác, trình độ, v.v... sau khi đã chăm lo, chữa chạy tích cực, bồi dưỡng về các mặt mà vẫn không khắc phục được nhược điểm, thì cần bố trí, kiên quyết giao cho các đồng chí đó làm những công tác thích hợp, không nên để giữ một cách gượng ép những chức trách mà không đảm nhiệm được.

Đối với phương hướng mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên, nhiều đồng chí chúng ta, tuy nói chung nhất trí, nhưng trên thực tế, khi xem xét một cán bộ thuộc loại này thì thường khắt khe, hẹp hòi, đánh giá thấp sự trưởng thành, rèn luyện và khả năng cống hiến của anh chị em. Nặng nhìn vào quá trình tham gia cách mạng còn ít, và cấp bậc cũ còn thấp, dẫn đo lo lắng, sợ họ không được vững vàng, chắc chắn. Do đó, rụt rè hoặc không đồng tình khi đề bạt họ lên.

Chúng ta vẫn thường nhấn mạnh về sức vươn lên của tuổi trẻ, điều này là hoàn toàn đúng. Song, lại cần nhận rõ ràng, vấn đề chú ý đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên không những chỉ vì lợi ích trước mắt, vì tác dụng và khả năng cống hiến hiện nay của số cán bộ này, mà còn là vì lợi ích lâu dài của cách mạng, vì trách nhiệm của Đảng trong việc xây dựng một đội ngũ cán bộ đáp ứng những yêu cầu to lớn mai sau, trong sự nghiệp xây dựng một đội ngũ cán bộ đáp ứng những yêu cầu to lớn mai sau, trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội và chủ nghĩa cộng sản ở nước ta. Thật thế, nếu sự nghiệp cách mạng hiện nay và mấy chục năm qua là của những người đi trước, thì sự nghiệp cách mạng trong tương lai phải là của lớp trẻ hiện nay



và những thế hệ tiếp theo. Vì vậy, Đảng ta phải có trách nhiệm chăm lo đào tạo những lực lượng mới, bồi dưỡng, dìu dắt, để chuẩn bị cho họ trở thành những người kế tục giỏi và trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng ngày càng khó khăn, phức tạp. Nhấn mạnh đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên, chính cũng là có ý nghĩa ấy. Trong thực tiễn vừa qua, tỉnh ủy Quảng -bình đã có nhiều cố gắng và kết quả trong việc bồi dưỡng và cất nhắc hàng loạt cán bộ trẻ từ cơ sở lên. Theo đúng đường lối quần chúng của Đảng và thông qua các cuộc vận động chính trị, chủ yếu là qua phong trào thi đua “hai giỏi” (chiến đấu giỏi và sản xuất giỏi), tỉnh ủy Quảng Bình đã mạnh dạn tuyển lựa từ dưới lên, thẩm tra, xem xét những phần tử ưu tú nhất trong các phong trào đó, bồi dưỡng thành cốt cán và kiên quyết đề bạt vào các cấp lãnh đạo, Đó là một kinh nghiệm tốt cần được tổng kết và phổ biến rộng rãi.

Việc chăm lo đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ không phải chỉ là trách nhiệm của cơ quan tổ chức, hoặc của riêng một cấp nào, mà là trách nhiệm chung của toàn Đảng. Mỗi cấp từ trung ương tới cơ sở đều phải quan tâm đến vấn đề này, có ý thức và kế hoạch chủ động của mình. Riêng cán bộ lâu năm là lớp người đi trước, có nhiều kinh nghiệm càng có trách nhiệm lớn, cần chủ động góp phần tích cực của mình trong công tác này. Nếu chỉ vì sợ “mới quá” mà ngần ngại, dấn đo, thì không thể chủ động tạo ra được nguồn cán bộ dồi dào có đủ tài năng và đức độ, kế tục sự nghiệp của chúng ta.

Tuy nhiên, cũng cần nhấn mạnh rằng, mạnh dạn đề bạt cất nhắc cán bộ trẻ, cán bộ mới từ dưới lên phải được xem xét kỹ càng, thận trọng cân nhắc đầy đủ các điều kiện về tiêu chuẩn đức, tài, nhất là phải chú ý giáo dục và ngăn ngừa tư tưởng kiêu ngạo, tự mãn của họ, mỗi khi họ được đề bạt lên các cương vị phụ trách.



Để tạo điều kiện tốt cho việc phát triển lực lượng mới, đang có sức vươn lên, thì trước hết phải chú ý bồi dưỡng, cất nhắc đưa những người xuất sắc, những anh hùng, chiến sĩ xuất hiện trong các phong trào thi đua sản xuất, chiến đấu và công tác, dìu dắt, đưa dần họ vào các cương vị lãnh đạo thích hợp. Từ trước đến nay, chúng ta chưa chú ý đầy đủ về mặt này. Trong tư tưởng nhiều đồng chí còn mang nặng nề nếp cũ, đề bạt, cất nhắc một cách tuần tự, hết lớp trên rồi mới xem xét đến lớp dưới, hết lớp trước đòi mới đến lớp sau. Do đó, chưa phát huy được kịp thời những tài năng mới có thể cống hiến được nhiều cho sự nghiệp của Đảng.

Việc chú trọng đề bạt, cất nhắc cán bộ là công nhân trực tiếp sản xuất có tài năng xuất sắc ở cơ sở đưa vào các cấp lãnh đạo trên, chính là nhằm bồi dưỡng và phát huy lực lượng cán bộ mới, đang có sức vươn lên, tăng cường cán bộ công nhân ưu tú và sức chiến đấu cho các cơ quan lãnh đạo của Đảng. Do chưa nhận rõ ý nghĩa nghĩa này và chưa quán triệt đường lối giai cấp của Đảng trong công tác cán bộ, nên nhiều đồng chí còn rụt rè, thiếu mạnh dạn, nhất là ở trong các cơ sở sản xuất công nghiệp. Thiếu sót này càng phải được kịp thời khắc phục.

Trong đội ngũ cán bộ cơ sở, chúng ta còn cần phải chú ý bồi dưỡng và xem xét những đồng chí tích cực, có triển vọng trong số cán bộ là người theo đạo thiên chúa, cất nhắc những đồng chí có đủ đức, đủ tài đảm nhiệm các cương vị lãnh đạo. Cần nhận rõ, những đồng chí này có liên hệ mật thiết với số quần chúng theo đạo thiên chúa, hiểu rõ được nguyện vọng, tình cảm của quần chúng. Hiện nay, ở nhiều địa phương công tác vẫn đang là một khâu yếu, vì ở những nơi đó còn thiếu nhiều cán bộ có năng lực và thông thạo về công tác này. Thời gian tới, chúng ta cần phải tích cực bồi dưỡng, đào tạo và mạnh dạn sử dụng, đề bạt số cán bộ này hơn nữa. Tích cực bồi dưỡng và

mạnh dạn cất nhắc họ chính là nhằm đáp ứng tốt cho yêu cầu vận động quần chúng Thiên chúa giáo.

Để làm tốt hơn nữa công tác đề bạt cán bộ, bảo đảm thực hiện đúng phương hướng, chính sách của Đảng, còn cần phải chú ý bồi dưỡng và nâng cao ý thức chí công vô tư, thương mến, giúp đỡ, săn sóc cán bộ. Cần tránh mọi thiên kiến yêu ghét cá nhân, làm cho việc nhận xét, đánh giá cán bộ không được khách quan, toàn diện, dẫn đến những sai lầm, thiếu sót trong việc sử dụng và đề bạt cán bộ, ảnh hưởng không tốt cho công tác chung của Đảng và đoàn kết nội bộ. Hiện nay, ở một số ngành và địa phương thường vẫn xảy ra những thiếu sót và bố trí, sử dụng, đề bạt cán bộ do cảm tình, nể nang hoặc thành kiến nhân. Đó là ý nghĩ và hành động xấu có tác hại đến việc chấp hành đúng đắn chính sách cán bộ của Đảng, cần phải nghiêm khắc phê phán và ra sức khắc phục.

Về mặt sử dụng cán bộ, vừa qua chúng ta còn nhiều ưu điểm, nên đã phát huy được khả năng của đông đảo cán bộ. Tuy nhiên trong công tác này vẫn còn những mặt khuyết điểm khá phổ biến cần phải kiên quyết sửa chữa. Trong việc bố trí cán bộ, do không nắm vững từng người cán bộ và chưa quán triệt chính sách chuyên môn hóa cán bộ của Đảng, nên khi bố trí thiếu cân nhắc kỹ cho phù hợp với khả năng, trình độ và yêu cầu của công tác cụ thể của Đảng đối với từng người. Kết quả là sử dụng cán bộ có nhiều trường hợp trái ngành, trái nghề, hoặc bố trí không hợp phải thay đổi luôn, làm ảnh hưởng đến công tác của Đảng, đến sự tiến bộ và cống hiến của cán bộ. Mặt khác, trong khi sử dụng cán bộ thường thiếu chăm lo đến việc bồi dưỡng để cán bộ không ngừng tiến bộ và phát huy khả năng cống hiến được nhiều hơn.



III. Tích cực giải quyết tốt một số vấn đề về đào tạo, bồi dưỡng tổ chức và quản lý cán bộ.

Đào tạo, bồi dưỡng và đề bạt cán bộ là hai khâu có quan hệ gắn bó với nhau. Đào tạo, bồi dưỡng là khâu cơ bản nhất. Có làm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng thì mới có cơ sở để làm tốt việc sử dụng, đề bạt. Hơn nữa, sau khi đề bạt một cán bộ, còn phải chăm lo bồi dưỡng, để cán bộ đó hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Ngược lại, sử dụng và đề bạt đúng là tạo điều kiện cho cán bộ vươn lên, làm nảy nở, những người xuất sắc, những nhân tài mới. Sử dụng, đề bạt về phương diện nào đó cũng có tác dụng quan trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Để tạo điều kiện làm tốt việc sử dụng, đề bạt cán bộ, chúng ta phải ra sức đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Hiện nay, không những phải chú ý đào tạo cán bộ kỹ thuật, mà còn phải rất coi trọng khắc phục nhược điểm thiếu cán bộ quản lý, cán bộ nghiệp vụ. Chú trọng hơn nữa việc đào tạo cán bộ cho các ngành nông nghiệp đi đôi với đào tạo cán bộ cho nông nghiệp, Trong công nghiệp, phải chú ý đào tạo cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp địa phương. Đi đôi với đẩy mạnh đào tạo cán bộ trung, đại học, phải chú trọng hơn nữa việc đào tạo cán bộ có trình độ cao hơn đại học. Ra sức đẩy mạnh việc đào tạo cán bộ cho sự nghiệp thống nhất nước nhà. Về biện pháp, phải đặc biệt chú trọng đẩy mạnh các hình thức đào tạo tại chức, đi đôi với đẩy mạnh đào tạo tại trường. Chú ý gửi nghiên cứu sinh, thực tập sinh và sinh viên ra học ở nước ngoài.

Lâu nay việc chăm lo bồi dưỡng về kiến thức quản lý kinh tế và khoa học kỹ thuật cho cán bộ lãnh đạo các cấp chưa được chú trọng nhiều, nên



sắp tới phải có nhiều biện pháp tích cực, có tổ chức và kế hoạch, ra sức khắc phục nhược điểm này.

Công tác quản lý, nắm cán bộ có quan hệ rất lớn đến việc sử dụng, đề bạt cán bộ là tạo cơ sở thuận lợi cho việc đề bạt cán bộ. Quản lý có tốt, nắm cán bộ có chắc, thì khi đề bạt, sử dụng mới đúng, vừa phát huy năng lực, sở trường của cán bộ, bảo đảm chỗ dựa vững vàng của Đảng, vừa đoàn kết được cán bộ. Nắm cá nhân cán bộ một cách vững vàng, đầy đủ thì khi quyết định và xét duyệt đề bạt sẽ dễ dàng, nhất trí. Nắm lực lượng đội ngũ cán bộ được tốt, căn cứ vào yêu cầu cán bộ mỗi lúc, phân tích thấy rõ các ưu điểm và nhược điểm của lực lượng cán bộ đã có là cơ sở thuận lợi cho việc đặt kế hoạch, giành chủ động trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đề bạt cán bộ.

Cả hai mặt trên của công tác quản lý cán bộ, hiện nay đều chưa làm được tốt, nhất là chưa chú ý đi sâu vào mặt quản lý đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ kế cận nhằm đáp ứng kịp thời cho yêu cầu về đề bạt cán bộ. Chúng ta nắm đội ngũ cán bộ chưa chắc, chưa chú ý đi sâu phân tích mặt ưu điểm và phát hiện những nhược điểm và thiếu sót trong công tác quản lý cán bộ. Do đó, chưa thật chủ động trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đề bạt cán bộ, bảo đảm đúng phương hướng xây dựng ngũ cán bộ của Đảng, nhất là chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận để xây dựng lực lượng nòng cốt. Việc nắm cá nhân cán bộ cũng chưa chắc, phần nhiều là nắm trên lý lịch, quá khứ lịch sử nhiều hơn là nắm hiện tại. Vì vậy, có trường hợp bố trí, sắp xếp chưa thật đúng, có trường hợp sắp xếp phải thay đổi luôn. Vì vậy, chúng ta phải ra sức khắc phục nhược điểm này, đưa công tác quản lý cán bộ vào nền nếp, đáp ứng yêu cầu đề bạt cán bộ ngày càng đòi hỏi phải làm tốt hơn, chủ động hơn.



Quản lý, nắm cán bộ tốt là phải gắn với công tác hằng ngày của cán bộ thông qua việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất và chiến đấu đề tìm hiểu, nhận xét cán bộ. Gần đây chúng ta có tiến bộ về mặt này, nhưng chưa đủ, còn phải cố gắng nhiều. Phải làm tốt chế độ nhận xét với tổng kết công tác. Thực hiện tốt việc phân ban và phân cấp quản lý cán bộ. Cần bố trí và bồi dưỡng để cán bộ chuyên làm công tác quản lý, nắm cán bộ có thời giờ, và có hiểu biết cần thiết về nghiệp vụ, chuyên môn, kỹ thuật, đi sâu vào công tác, nắm cán bộ được tốt hơn.

Để tăng cường quản lý, nắm cán bộ, khâu yếu cần phải khắc phục hiện nay là phải làm cho các đồng chí lãnh đạo ở các ngành, các cấp, các tổ chức của Đảng và Nhà nước quan tâm trực tiếp nắm chặt và làm tốt công tác này. Hiện nay có một số đồng chí lãnh đạo đã chú ý nhiều đến công tác quản lý cán bộ, nhưng còn nhiều đồng chí thường khoán mặc công tác này cho cơ quan tổ chức. Cần nhận rõ rằng, quản lý công tác và quản lý cán bộ phải gắn chặt với nhau. Muốn công tác phát triển tốt thì phải làm công tác cán bộ tốt. Vì cán bộ là người trực tiếp thực hiện ý định của lãnh đạo. Hiểu được toàn diện về ưu điểm, nhược điểm, tình hình diễn biến về tư tưởng và sinh hoạt của cán bộ thì mới sử dụng, bồi dưỡng, giúp đỡ họ một cách tốt nhất. Các đồng chí lãnh đạo là người có điều kiện nắm cán bộ tốt nhất và cũng có trách nhiệm với cán bộ của mình. Hằng ngày, thông qua việc bàn bạc, giao công tác và kiểm tra, xem xét việc làm của cán bộ, các đồng chí có thể đánh giá họ một cách đúng đắn nhất, phát huy sở trường và những mặt tốt, kịp thời ngăn chặn những biểu hiện tiêu cực của họ.

Về phía cơ quan tổ chức, cũng cần gắn chặt với các đồng chí lãnh đạo và tranh thủ sự chỉ đạo chặt chẽ của lãnh đạo, đồng thời phải được kiện



toàn và bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ, thì mới làm tốt được vai trò là chỗ dựa và cánh tay giúp việc của lãnh đạo.

Đề quản lý cán bộ tốt, nắm cán bộ chắc, tránh bị động, vấn đề rất quan trọng nữa là phải chủ động chuẩn bị lực lượng dự trữ, sẵn sàng đáp ứng các yêu cầu về đề bạt cán bộ.

Căn cứ vào phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, phương hướng đề bạt và yêu cầu trước mắt cũng như dự kiến về kiện toàn và phát triển bộ máy tổ chức, cần soát lại đội ngũ cán bộ ở mỗi ngành, mỗi cấp, phát hiện những người có triển vọng, lập thành danh sách, phân loại và dự kiến sẽ sắp xếp, bố trí đối với từng người, từng loại. Trên cơ sở đó, có kế hoạch chủ động tổ chức và phân công bồi dưỡng, theo dõi dìu dắt, giúp đỡ, quản lý chặt và tốt số cán bộ này. Đương nhiên, danh sách và kế hoạch trên thường xuyên phải được bổ sung và điều chỉnh tùy theo sự phát triển của cán bộ và yêu cầu công tác, yêu cầu kiện toàn bộ máy tổ chức.

Hiện nay trong công tác sử dụng, đề bạt cán bộ chúng ta còn gặp lúng túng và thiếu sót là do nhiều nơi chưa đề ra phương hướng và có quy hoạch cụ thể. Về chính sách chung cũng như một số chính sách cụ thể tuy đã ban bố nhiều, nhưng một số mặt còn chậm. Việc chỉ đạo vận dụng chính sách sử dụng, đề bạt cán bộ còn thiếu kiểm tra cụ thể đề uốn nắn kịp thời những lệch lạc, phát huy kịp thời những ưu điểm của các ngành và địa phương.

Ngoài ra, cần kiên quyết hạn chế chế độ một người kiêm nhiệm nhiều chức vụ, xét ra không cần thiết, hiện đang còn tồn tại khá phổ biến. Trừ những chức vụ không thể không có các đồng chí lãnh đạo chủ chốt trực tiếp nắm giữ và thật sự trực tiếp điều khiển công việc, còn thì nên mạnh dạn giao



cho các cán bộ xứng đáng đảm nhiệm, khiến họ có thể phát huy hết khả năng của mình và trưởng thành trong công tác.

Sử dụng, đề bạt cán bộ là vấn đề có nhiều khó khăn và phức tạp, có quan hệ đến nhiều mặt công tác khác. Trong phạm vi bài này, không thể nào nói hết được. Một số ý kiến phát biểu trên đây, mong rằng giúp ích một phần nào vào việc làm tốt công tác sử dụng, đề bạt cán bộ hiện nay, nhằm đáp ứng tốt mọi yêu cầu của tình hình và nhiệm vụ mới.